

Asset: Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol. 2, No. 1 (2019): June, pp. 21-29

Economic Faculty, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

p-ISSN 2614-5502 / e-ISSN 2614-72462

21

The Effect of Work Stress, Compensation Satisfaction on Employee Performance at Mojang Nova



Laila Fijannatin Naim ^{a,1,*}, Umi Farida ^{b,2}, Adi Santoso ^{c,3}

^a Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Jalan Budi Utomo Nomor 10, Ponorogo 63471, Indonesia

¹ lailafi2797@gmail.com*

* corresponding author

ARTICLE INFO

Keywords

Work stress

Compensation

Job satisfaction

Employee Performance

ABSTRACT

The success of an organization in achieving its goals is determined by the human resources it has, which plays an important role in helping the achievement of organizational goals and also determine and predict the success or failure of a policy, strategies and steps related to operational activities that are ready to be implemented so as to greatly support the achievement of the organization's vision and mission to quickly develop rapidly and can anticipate competition. This research was conducted aiming to determine the effect of work stress, compensation and job satisfaction on employee performance at Mojang Nova Bread Factory. The population taken from this study were all employees of the Mojang Nova Bread Factory. This sampling uses a census sample of 50 employees. The method used in this research is quantitative method. The method used in this data collection is primary data and secondary data. Data collection techniques using questionnaires and analysis using SPSS 16 software. Instrument testing uses validity and reliability tests, for data analysis using multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using t test and F test. The results of this study explain that (1) Work Stress has no effect on employee performance with a regression coefficient of 0,052 and a significance value of 0,0568. (2) Compensation affects the performance of employees with the results of the regression coefficient of 0,494 and a significance value of 0,002. (3) Job Satisfaction affects employee performance with the results of the regression coefficient of 0,396 and a significance value of 0,004. (4) Work Stress, Compensation and Job Satisfaction simultaneously affect the performance of employees with the results of F value of 6,062 and the significance value of 0.001.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



1. Pendahuluan

Kinerja karyawan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk dapat menyelesaikan dengan baik setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau yang telah menjadi tanggung jawabnya (Suparno, 2015). Untuk memiliki pekerja yang baik perlu didukung beberapa faktor yakni faktor internal dari diri sendiri dan faktor eksternal yang bersumber dari luar diri karyawan. Faktor internal yang harus diperhatikan antara lain kesehatan, kondisi fisik, pendidikan, dan keterampilan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerjanya diantaranya rendahnya stress kerja dan meningkatnya kompensasi dan kepuasan kerja karyawan (Wibowo, 2012). Stress kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan umum terjadi pada perusahaan. Dalam menjalankan tugas dan kewajiban setiap karyawan tentu ingin berada dalam lingkungan kerja yang nyaman, tanpa tekanan yang berat, harmonis dan kooperatif, tetapi adakalanya seorang karyawan mengalami tekanan kerja yang berat karena tenggang waktu penyelesaian tugas yang irrasional sehingga menimbulkan stress. Stress akan mengakibatkan seseorang menjadi tidak jernih dalam berfikir dan bersikap serta sulit mengambil keputusan yang tepat. Akibat yang paling mengkhawatirkan adalah kinerja karyawan akan menurun, karyawan tersebut lari dari tanggung jawabnya, frustrasi kerja, absensinya meningkat bahkan berhenti kerja.

Selain stress kerja, faktor lain yang diduga memiliki peran terhadap perubahan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan : 2017). Kompensasi telah ditetapkan perusahaan berdasarkan kesepakatan dua belah pihak antara perusahaan dan karyawan, di dalamnya terdapat sistem gaji, upah, insentif dan tunjangan lainnya yang menghubungkan kompensasi dengan tingkat kinerja dalam hal tertentu. Kompensasi yang diterima oleh karyawan bisa saja berbeda berdasarkan bidang kerja. Pemberian kompensasi menjadi sangat penting karena dengan hal tersebut karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya baik itu kebutuhan primer, sekunder ataupun tersier. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut pada akhirnya seringkali ikut menentukan semangat dan kualitas kerja para karyawan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja mereka. Selain stress kerja dan kompensasi faktor lain yang diduga memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan.

Jumlah roti yang di produksi terus mengalami peningkatan hal ini menuntut karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Namun kenyataannya karyawan tidak seluruhnya mampu meningkatkan kinerjanya dengan menghasilkan roti secara maksimal. Hal tersebut di duga disebabkan oleh stress kerja dimana meningkatnya permintaan roti mendorong perusahaan harus meningkatkan jumlah produksi dan dampaknya menyebabkan meningkatnya beban kerja karyawan sehingga menimbulkan indikasi stress pada karyawan. Karyawan pabrik roti Mojang Nova juga memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan juga mengalami penurunan selama tiga bulan terakhir, penurunan kepuasan kerja karyawan disebabkan oleh tidak terselesaikannya pekerjaan yang diberikan dan dikerjakan oleh mereka dengan tepat waktu sehingga menimbulkan ketidakpuasan dalam diri karyawan. Dari beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian mengenai stress kerja terhadap kinerja karyawan dimana penelitian yang dilakukan oleh Massie, Areros dan Rumawas menemukan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Massie, Areros, & Rumawas, 2018) dan penelitian yang dilakukan oleh Indrawati yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Indrawati, 2013), namun hasil berbeda ditemukan oleh Mahardiani & Pradhanawati yang menemukan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Mahardiani & Pradhanawati, 2013). Akbar dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Akbar, 2013). Tujuan penelitian ini adalah : 1) Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Mojang Nova. 2) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Mojang Nova. 3) Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti

Mojang Nova. 4) Mengetahui pengaruh stress kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Mojang Nova.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2011). Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, adalah : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi , pengintegrasian, pemeliharaan, kedisplinaan, pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja.

Stress Kerja

Stress kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan merasa tidak mampu dalam mengatasi ancaman yang dihadapi oleh fisik, emosional, mental dan spiritualitas karyawan sehingga mempengaruhi kesehatan dan psikologisnya. Indikator yang dipergunakan untuk mengukur variabel stress kerja adalah : Gejala fisik, (1) timbulnya kelelahan fisik (2) timbulnya gangguan pada kesehatan. Gejala psikologis, (1) timbulnya kecemasan, (2) timbulnya perasaan marah dan sensitif. Gejala perilaku, (1) menjadi malas bekerja dan menghindari pekerjaan, (2) kinerja dan produktifitas menurun. (Robbins & Judge, 2011).

Penyebab stress kerja

Terdapat dua kategori yang memunculkan tingkat stress kerja yakni : (1) On The Job Stress. Stress kerja yang timbul dikarenakan penyebab yang timbul di internal perusahaan seperti : Beban kerja yang berlebihan, tekanan dan desakan waktu, kualitas supervisi, situasi politis dalam perusahaan, tidak adanya keseimbangan dalam umpan balik mengenai pelaksanaan tugas, wewenang kerja yang tidak optimal, keambiguan peran kerja, frustrasi kerja, konflik dengan lingkungan kerja. (2) Off The Job, stress kerja yang bersumber dari luar perusahaan namun mempengaruhi diri karyawan yakni; permasalahan keluarga, permasalahan fisik karyawan, permasalahan dengan lingkungan sosial, permasalahan ekonomi karyawan. (Handoko, 2014).

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016). Tujuan utama kompensasi adalah sebagai bentuk penghargaan atau balas jasa kepada karyawan yang berprestasi atau untuk mereka yang layak menerimanya atas jasa yang telah diberikan pada perusahaan. Indikator dari kompensasi adalah; (1) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti, (2) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan dengan pedoman atau perjanjian yang disepakati membayar harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan. (3) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasinya di atas prestasi standar. (4) Tunjangan adalah setiap keuntungan yang ditawarkan pada karyawan, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang, jasa kesehatan dan liburan. (Hasibuan, 2016).

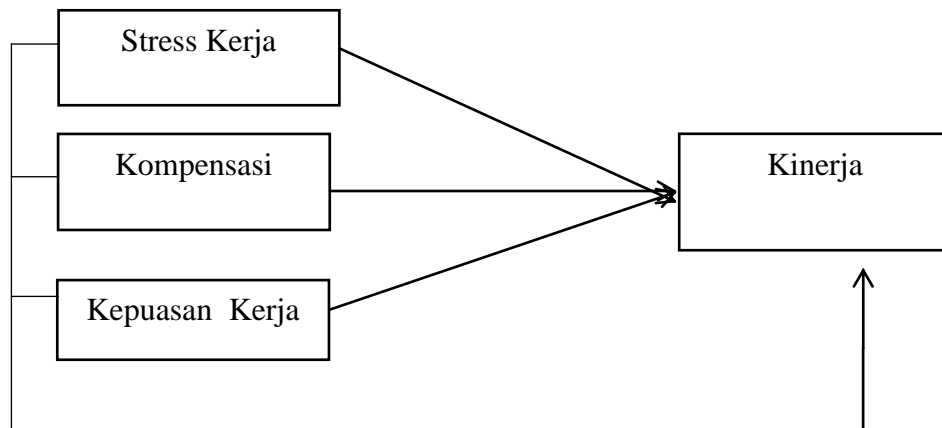
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap hasil pekerjaannya yang menyenangkan (Hasibuan, 2016). Kepuasan kerja merupakan sifat individual pada diri karyawan dalam mengukur hasil ataupun timbal balik dari penuntasan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Ketika hasil pekerjaannya memperoleh hasil penilaian yang lebih tinggi dibandingkan apa yang menjadi harapannya maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya (Dhermawan, 2012). Kepuasan kerja menurut Robbins dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut: keragaman pekerjaan sangat menyenangkan, setiap pekerjaan memberikan kepuasan tersendiri, senang atas umpan balik atas hasil kerjanya, balas jasa yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, kesempatan jenjang karir. (Robbins & Judge, 2011).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak kontribusi yang berhasil diberikan oleh karyawan kepada organisasi (Hasibuan, 2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: (1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta kompensasi, (2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, personality dan pembelajaran, (3) Faktor organisasi terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan *job design*, (4) Lingkungan Kerja. Kondisi lingkungan kerja yang mampu memberikan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan sehingga mereka akan lebih giat dan berkonsentrasi dalam bekerja sesuai target sehingga berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Meskipun mendapat gaji yang sesuai dengan UMR tidak dapat dipungkiri karyawan masih menginginkan tunjangan yang belum mereka dapatkan. Hal ini akan menjadi beban pikiran karyawan sehingga dapat menghambat kinerja karyawan. (Menurut Rahmatullah dalam (Martha, 2013). Indikator dari kinerja karyawan adalah; (1) Kuantitas kerja, Target kerja dapat terpenuhi dengan penuh perhitungan, (2) Kualitas kerja, kesesuaian hasil dengan jobdesk yang menjadi tanggung jawab karyawan, (3) Pemanfaatan waktu, semua pekerjaan diselesaikan tepat waktu, (4) Kerjasama, dapat bekerjasama dengan baik. (Mathis & Jackson, 2012).

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1. Kerangka pemikiran penelitian

Hipotesis

- H₁** : Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Mojang Nova.
- H₂** : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Mojang Nova.
- H₃** : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Mojang Nova
- H₄** : Stress kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Roti Mojang Nova

3. Metode Penelitian

Populasi dan sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Adapun populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Pabrik Roti Mojang Nova yang berjumlah 50 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang memiliki karakteristik dan sifat yang sama dengan yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016, h. 18). Jumlah populasi yang tergolong kecil maka pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yakni menggunakan seluruh anggota populasinya sebagai sampel penelitian. Sampel penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan pada Pabrik Roti Mojang Nova yang berjumlah 50 karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah peramalan dalam kemungkinan yang mendekati kenyataan antara variabel yang ada dan memperhatikan variabel lain yang mempengaruhinya (Sugiyono, 2016). Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y' : Kinerja Karyawan
X1 : Stress Kerja
X2 : Kompensasi
X3 : Kepuasan Kerja
b1-b3 : Koefisien Regresi. (Ghozali, 2016)
e : Standart Error

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X_1, X_2, X_3). Rumus R^2 yang digunakan sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{(b_1 \cdot \sum x_1 y_1 + b_2 \cdot \sum x_2 y_2 + b_3 \cdot \sum x_3 y_3)}{\sum y^2}$$

Dimana $0 \leq R^2 \leq 1$

Keterangan :

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Determinasi
 x_1 = Komunikasi
 x_2 = Pengembangan
 x_3 = Motivasi
Y = Kinerja Karyawan

Kriteria Pengujian :

- Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu).
- Jika nilai R^2 semakin mendekati 0 (nol), berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.
- Jika nilai R^2 mendekati angka 1 (satu), berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat kuat. (Slamet Santoso, 2011)

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah peramalan dalam kemungkinan yang mendekati kenyataan antara variabel yang ada dan memperhatikan variabel lain yang mempengaruhinya (Sugiyono, 2016). Berikut hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.720	4.418		2.426	.019
	Total_X1	.052	.091	.072	.575	.568
	Total_X2	.494	.150	.416	3.287	.002
	Total_X3	.396	.138	.354	3.002	.004

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : data primer diolah oleh peneliti, 2019

Analisis Koefisien Diterminasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:87). Berikut Hasil Analisis Koefisien Diterminasi :

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Diterminasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.583	.537	1.09401

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2019

Uji T

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2016:88).

Tabel 3. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.720	4.418		2.426	.019
	Total_X1	.052	.091	.072	.575	.568
	Total_X2	.494	.150	.416	3.287	.002
	Total_X3	.396	.138	.354	3.002	.004

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data Primer Diolah Oleh Peneliti, 2019

Uji F

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2016:88). Berikut hasil uji F :

Tabel 4. Hasil Uji F (Serentak) Pengaruh Stres Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.765	3	7.255	6.062	.001 ^b
	Residual	55.055	46	1.197		
	Total	76.820	49			

Sumber : Data Primer Diolah Oleh Peneliti, 2019

Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian pada analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel Pengaruh Stres Kerja (X1), memiliki nilai t hitung $0,575 < t$ tabel sebesar 1,677 dengan nilai signifikansi (sig) $0,568 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh Stres Kerja Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik roti Mojang Nova. Hasil ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Magfiranti, Rjahrudin & Anto (2014) dengan judul "Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan". Penelitian mereka menemukan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian pada analisis regresi linier berganda ditemukan bahwa variabel Pengaruh Kompensasi (X2), memiliki nilai t hitung $3,287 > t$ tabel sebesar 1,677 dengan nilai signifikansi (sig) $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh Kompensasi berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik roti Mojang Nova. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Alit, Ksama Putra, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendradengan judul "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kubu Jati Singaraja Bali". Hasil penelitian mereka menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian pada analisis regresi linier berganda ditemukan bahwa variabel Pengaruh Kepuasan Kerja (X3), memiliki nilai t hitung $3,002 > t$ tabel sebesar 1,677 dengan nilai signifikansi (sig) $0,004 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik roti Mojang Nova. Hasil ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arifin, (2017) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)" hasil dari penelitiannya menemukan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja (X1), Kompensasi (X2), Dan Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Bersama-sama

Berdasarkan hasil penelitian pada analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan tabel 4.12 jika Stres Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) nilainya adalah 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) nilainya 10,720. Berdasarkan hasil penelitian pada analisis regresi linier berganda yang ditunjukkan tabel 4.12 apabila nilai variabel Kepuasan Kerja (X3) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara variabel independen lain bersifat tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,396. Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas pada variabel Stres Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama (serempak) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada kolom signifikansi (*tabel coefisien*) didapatkan nilai nilai signifikansi (sig) $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Pabrik roti Mojang Nova.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh stress kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik roti mojang nova, maka peneliti dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil Pengaruh Stres Kerja (X1), kolom t hitung dan signifikasi (*tabel coefisien*) didapatkan nilai t hitung $0,575 < t$ tabel sebesar 1,677 dengan nilai signifikasi (sig) $0.568 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh Stres Kerja Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik roti Mojang Nova.
2. Hasil Pengaruh Kompensasi (X2), kolom t hitung dan signifikasi (*tabel coefisien*) didapatkan nilai t hitung $3,287 > t$ tabel sebesar 1,677 dengan nilai signifikasi (sig) $0.002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh Kompensasi berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik roti Mojang Nova.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3), kolom t hitung dan signifikasi (*tabel coefisien*) didapatkan nilai t hitung $3,002 > t$ tabel sebesar 1,677 dengan nilai signifikasi (sig) $0.004 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel
4. Pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik roti Mojang Nova.
5. Hasil Penelitian Pengaruh Stres Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama (serempak) terhadap Kinerja Karyawan
6. (Y) dapat dilihat pada kolom signifikasi (*tabel coefisien*) didapatkan nilai nilai signifikasi (sig) $0.001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Pabrik roti Mojang Nova.

Daftar Pustaka

- Akbar, D. R. (2013). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. *Kebijakan dan Manajemen Publik*, 2(1), 1-10.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swastadi Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 136-142.
- Mahardiani, Y., & Pradhanawati, A. (2013). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kotasemarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 99-104.
- Martha, K. R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41-49.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bandung: Erlangga.
- Robbins, S., & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Slamet Santoso (2011). *Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed. Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suparno, E. W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.